



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA PRAVOSODJE IN JAVNO UPRAVO

DIREKTORAT ZA JAVNI SEKTOR

Tržaška cesta 21, 1000 Ljubljana

T: 01 478 16 50

F: 01 478 16 99

E: gp.mju@gov.si

www.mju.gov.si

**URAD VLADE RS ZA
KOMUNICIRANJE**
gp.ukom@gov.si

predlagam.vladi@gov.si

Številka: 010-422/2012

Datum: 20.9.2012

Zadeva: Predlagam. vladi. si - Predlog 3436 – Postopek zaposlovanja v javni upravi - stališče organa

Zveza: Vaše elektronsko sporočilo z dne 23.7.2012

V zvezi s predlogom v okviru Predlagam. vladi. si – Predlog 3436, s katerim se predlagajo spremembe postopka zaposlovanja oziroma sklepanja pogodb o zaposlitvi v javni upravi, po vzoru Evropskega urada za izbiro kadrov (EPSO) ter ugotavljanje uspešnosti in sposobnosti vseh javnih uslužbencev, posledično pa odpustitev vseh, ki ne izkažejo sposobnosti in uspešnosti za opravljanje svojih nalog, nato pa sklenitev pogodb o zaposlitvi z ostalimi, na novo, preko ponovno izvedenih javnih natečajev, Ministrstvo za pravosodje in javno upravo podaja naslednja pojasnila:

Ob poznavanju organizacije, načina izvedbe postopkov javnih natečajev ter pri tem uporabljene metodologije in tehnike, hkrati pa razlogov za ustanovitev ter razvoja organa, po katerem naj bi se zgledovali postopki za zaposlitev v slovenski državni upravi, torej Evropskega urada za izbiro kadrov (EPSO), je ugotoviti, da je to mogoče le v majhni meri. Namreč, EPSO je organ, ki ima sedež v Bruslju in približno 140 zaposlenih, njegova glavna pristojnost in poslanstvo pa je organiziranje in izvajanje javnih natečajev za zaposlitev na uradniških delovnih mestih v evropskih institucijah kot so Evropski parlament, Svet Evrope, Evropska komisija, Sodišče EU, Evropsko računsko sodišče, Ekonomsko-socialni odbor, Odbor regij, Evropski varuh človekovih pravic in Varuh osebnih podatkov. Na delovna mesta se lahko prijavijo kandidati iz vseh držav članic EU, zato je ob vsakem krogu javnih natečajev, ki jih razpiše EPSO, prijavljeno ogromno število kandidatov, ki običajno več kot desetkrat presega število razpisanih delovnih mest. EPSO zagotavlja enotna merila in uresničevanje enakih načel izbora za vse institucije, pri čemer so izbirni postopki usmerjeni k zagotavljanju najboljših od vseh prijavljenih kandidatov glede na njihovo usposobljenost in učinkovitost. Stalni izziv, s katerim se ves čas od ustanovitve sooča EPSO, je zagotoviti sodoben, še objektivnejši, cenejši, hitrejši in še bolj transparenten postopek za to, da bodo uradniška delovna mesta v evropskih institucijah zasedli kandidati, ki kar najbolj izpolnjujejo strokovne in druge pogoje, izpolnjevanje katerih pričakuje posamezna institucija.

Zaradi navedenih dejstev v zvezi z številom prijavljenih kandidatov na posamezno razpisano prosto delovno mesto, prav tako pa ob dejstvu, da v Sloveniji nimamo centralnega organa za izvedbo javnih natečajev za celotno javno upravo, niti za celotno državno upravo, upoštevajoč tudi omejen obseg sredstev za izvedbo natečajnih postopkov, primerjava s postopki in metodologijo javnih natečajev, ki jih izvaja EPSO, objektivno ni možna.

Ne glede na navedeno pa je za izbiro uradniških delovnih mest v organih državne uprave in v upravah lokalnih skupnosti v Zakonu o javnih uslužbencih (Uradni list RS, št. 63/07 – uradno prečiščeno besedilo in 65/08; v nadaljnjem besedilu: ZJU) predpisan postopek javnega natečaja, podrobneje določen v Uredbi o postopku za zasedbo delovnega mesta v organih državne uprave in v pravosodnih organih (Uradni list RS, št. 139/06 in 104/10), ki vsebuje postopkovna pravila, na podlagi katerih je potrebno, da se zaposlovanje javnih uslužbencev izvaja tako, da je zagotovljena enakopravna dostopnost delovnih mest za vse zainteresirane kandidate pod enakimi pogoji in tako, da je zagotovljena izbira kandidata, ki je najbolj strokovno usposobljen za opravljanje nalog na delovnem mestu (7. člen ZJU – načelo enakopravne dostopnosti). V postopku javnega natečaja se morajo kandidati obravnavati enakopravno; izbira se mora opraviti na podlagi izkazane boljše strokovne usposobljenosti (drugi odst. 27. člena ZJU), in sicer v obveznem izbirnem postopku, v katerem se presoja usposobljenost kandidata za opravljanje nalog na uradniškem delovnem mestu, pri čemer je faz izbirnega postopka lahko več in se kandidati postopno izločajo - presoja strokovne usposobljenosti iz dokumentacije, ki jo je predložil kandidat, pisnega preizkusa usposobljenosti, ustnega razgovora ali v drugi obliki – (61. člen ZJU). V izbirni postopek se ne smejo uvrstiti kandidati, ki ne izpolnjujejo natečajnih pogojev, o čemer predstojnik organa vsakemu kandidatu izda sklep (61.a člen ZJU) zoper katerega lahko takšen kandidat uveljavlja pravno varstvo s pritožbo na pristojno komisijo za pritožbe iz delovnih razmerij javnih uslužbencev. Po izdaji sklepa o izbiri oziroma neizbiri lahko vsak kandidat, ki je sodeloval v izbirnem postopku, pod nadzorom uradne osebe organa vpogleda v vse podatke, ki jih je izbrani kandidat navedel v prijavi na javni natečaj in dokazujejo izpolnjevanje natečajnih pogojev, in v gradiva izbirnega postopka (drugi odst. 63. člena ZJU). Kandidat, ki se je prijavil na javni natečaj, pa ni bil izbran, ima zoper sklep pravico do pritožbe v osmih dneh od vročitve sklepa na pristojno komisijo za pritožbe, iz razlogov, ki jih ZJU določa v prvem odstavku 65. člena (če neizbrani kandidat meni, da je izbran kandidat, ki ne izpolnjuje natečajnih postopkov, če meni, da izpolnjuje pogoje, vendar mu ni bila dana možnost sodelovanja v izbirnem postopku, če meni, da je bil izbran kandidat, ki po merilih izbirnega postopka očitno ni dosegel najboljšega rezultata, ali če meni, da je prišlo do bistvenih kršitev postopka javnega natečaja oziroma izbirnega postopka). Zoper odločitev pristojne komisije za pritožbe je dovoljen še upravni spor.

Izbira za položajna uradniška delovna mesta (generalni direktor, generalni sekretar, predstojnik organa v sestavi ministrstev, predstojnik vladne službe in načelnik upravne enote) se izvede po posebnem natečajnem postopku, ki ga izvede posebna natečajna komisija, katero za vsak primer posebej imenuje Uradniški svet. Gre za samostojen organ ustanovljen z ZJU, ki v 175. členu določa tudi njegovo sestavo, in sicer ima svet dvanajst članov, imenovanih oziroma izvoljenih na naslednji način: tri člane imenuje predsednik republike izmed strokovnjakov s področja javnega sektorja, tri člane izvolijo izmed sebe uradniki z nazivom višji sekretar v organih državne uprave na tajnih volitvah, ki potekajo ob smiselnem upoštevanju določb zakona o sodiščih, dva člana

imenujejo reprezentativni sindikati dejavnosti oziroma poklicev v organih državne uprave, štiri člane imenuje vlada na predlog ministra, pristojnega za upravo. V poslovniku o delu uradniškega sveta je natančneje določen tudi potek sej uradniškega sveta, priprava in posredovanje gradiv za seje ter odločanje.

Naloge oziroma pristojnosti uradniškega sveta, kot jih določa zakon, so naslednje:

- določanje standardov strokovne usposobljenosti, meril za izbiro in metod preverjanja usposobljenosti; Uradniški svet je določil standarde strokovne usposobljenosti v treh sklopih, in sicer gre za izkušnje, znanja in menedžerske sposobnosti;
- skrbi za izvajanje izbire uradnikov na položajih generalnih direktorjev, generalnih sekretarjev, predstojnikov organov v sestavi ministrstev, predstojnikov vladnih služb in načelnikov upravnih enot z imenovanjem posebnih natečajnih komisij.
- daje vladi in državnemu zboru mnenja o predpisih, ki urejajo uradniški sistem in položaj uradnikov;
- v sodelovanju z reprezentativnimi sindikati v organu ter strokovnimi združenji javnih uslužbencev v državnih organih in v upravah lokalnih skupnosti sprejme kodeks etike javnih uslužbencev v državnih organih in v upravah lokalnih skupnosti;
- lahko predlaga komisiji za pritožbe odločanje o razveljavitvi pogodbe o zaposlitvi oziroma odločbe o imenovanju na naziv, če oceni, da so nastali razlogi za takšen predlog (na primer, da ni bil izveden predpisan postopek javnega natečaja).

Posebna natečajna komisija izvede postopek, v katerem najprej ugotovi, kateri kandidati izpolnjujejo pogoje za položaj, nato pa še, kateri izmed kandidatov, ki izpolnjujejo pogoje za položaj, so glede na svojo strokovno usposobljenost primerni za položaj. Kandidatom, ki izpolnjujejo pogoje in so hkrati tudi primerni za položaj, posebna natečajna komisija izda odločbo, kandidatom, ki sicer izpolnjujejo pogoje za položaj, pa se, upošteva njihovo strokovno usposobljenost, niso uvrstili med kandidate, ki so primerni za položaj, pa poseben sklep. Seznam kandidatov, ki so glede na strokovno usposobljenost primerni za položaj, natečajna komisija predloži funkcionarju, ki je predlagal izvedbo javnega ali internega natečaja. Dokončna izbira kandidata, kdo izmed kandidatov iz prejetega seznama primernih kandidatov bo imenovan oziroma predlagan v imenovanje na delovno mesto uradnika na položaju, je v pristojnosti funkcionarja, ki mu je uradnik na položaju odgovoren.

Standardi strokovne usposobljenosti, ki jih sprejme Uradniški svet, so podlaga za zagotavljanje strokovnosti na najvišjih uradniških položajih in uresničevanje načela ločitve politike in stroke. Za zasedbo položajnih uradniških delovnih mest, ki so vezana na mandat, veljajo torej pogoji, ki veljajo za uradniška delovna mesta, dodatno pa še standardi strokovne usposobljenosti, ki vključujejo dva sklopa: izkušnje in managerske sposobnosti in strokovna znanja.

V skladu z zakonom je uradniški svet določil tudi merila za izbiro, in sicer tako, da je določil ocenjevanje elementov posameznega sklopa standarda z ocenami neustrezno in ustrezno, ocenjevanje sklopa standarda, torej izkušnje in menedžerskih sposobnosti ter strokovnih znanj, pa z ocenama primerno in neprimerno. Zakon namreč določa, da posebna natečajna komisija ugotovi, kateri kandidati izmed kandidatov, ki izpolnjujejo natečajne pogoje, so primerni za položaj. Pri določanju metod preverjanja

usposobljenosti pa je uradniški tudi sledil zakonu in kot metode preverjanja usposobljenosti v izbirnem postopku določil tudi nekatere tiste metode, ki jih že določa zakon o javnih uslužbencih. Gre za način ugotavljanja primernosti kandidata na podlagi pregleda dokumentacije in dokazil, ki jih je predložil kandidat, ter za razgovor s kandidatom.

Glede na navedeno ocenjujemo, da so postopki za zaposlitev na uradniških delovnih mestih, tudi položajnih, urejeni primerno in celovito, upoštevajoč enakopravno dostopnost delovnih mest, objektivnost ter transparentnost pri izvedbi izbirnih postopkov ter ob zagotovljenem pravnem varstvu v okviru zakonsko določenih pritožbenih razlogov.

S spoštovanjem,

Mojca Ramšak Pešec
v.d. generalne direktorice

Pripravila:
Urška Gorenc Ule, sekretarka